TASA-ARVOVALTUUTETUN SUOSITUKSET 2022

SYRJINTÄKIELTOJEN VALVONTA JA OIKEUSSUOJA

► Risteävään syrjintään liittyvä toimivalta: Sukupuoleen liittyvän risteävän syrjinnän nykyisenlaista kategorista rajaamista tasa-arvovaltuutetun toimivallan ulkopuolelle tulisi tarkastella ja arvioida uudelleen.

► Tasa-arvolain mukaisen hyvityksen soveltamisalaa tulisi laajentaa koskemaan myös seuraavia syrjintätilanteita: syrjintä viranomaistoiminnassa, työhönottopäätöstä edeltävä syrjintä sekä sellainen vuokratyössä esiintyvä käyttäjäyrityksen syrjivä menettely, joka vaikuttaa työtekijän työn jatkumiseen.

► Tulee käynnistää kattava selvitys vaihtoehdoista, joilla oikeussuojan saavutettavuutta sukupuolisyrjintää koskevissa asioissa voidaan parantaa. Tulisi selvittää:

- ► itsenäisen kanneoikeuden antamista tasa-arvovaltuutetulle tasa-arvolakiin perustuvissa syrjintäriidoissa
- ► mahdollisuutta kehittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa sellaiseksi matalan kynnyksen oikeussuojaelimeksi, joka voisi määrätä maksettavaksi hyvitystä.

TASA-ARVO TYÖELÄMÄSSÄ

► Anonyymissa työnhaussa olisi selvitettävä, miten voidaan ottaa huomioon tasa-arvolain säännökset naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä syrjintäkiellon edellyttämät ansiovertailut nais- ja mieshakijoiden välillä.

► Hyvitysseuraamus tulee ulottaa syrjintään, joka tapahtuu valintapäätöstä edeltävän työhönottoprosessin aikana.

► Perhevapaauudistuksen vaikutuksia virka- ja työehtosopimusten palkallisiin perhevapaisiin ja naisten ja miesten taloudelliseen asemaan tulee seurata.

► Sairausvakuutuslakia olisi harkittava muutettavaksi niin, että raskaana oleva saisi valita vanhempainpäivärahan maksuperusteeksi joko raskautta edeltävän 12 kuukauden tulot tai perhevapaata edeltäneen 12 kuukauden tulot.

► Vuosilomalakia tulisi muuttaa siten, ettei vuosiloman ansainnassa ja antamisessa rinnastettaisi raskausrahakautta ja vanhempainrahakautta toisiinsa, vaan äidit saisivat hyväkseen työssäolon veroisina päivinä yhtä pitkän ajan vanhempainvapaista kuin muut vanhemmat. Raskausraha- ja vanhempainrahakautta ei tule rinnastaa myöskään vuosiloman antamisen kohdalla.

► Työmarkkinatuen saajalle ei pidä asettaa odotusaikaa uudelleen, jos työmarkkinoilta poissaolon syynä on perhevapaa.

► Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäiseminen pitää ottaa tasa-arvopolitiikan painopisteeksi ja ryhtyä tehokkaisiin toimenpiteisiin syrjinnän lopettamiseksi.

► Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevien työsuhdeturvaa raskaus- ja perhevapaatilanteissa tulee vahvistaa. Palvelussuhdelainsäädäntöön olisi tärkeää saada kielto jättää määräaikainen palvelus-suhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.

► Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemiseksi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa olisi tärkeä selkiyttää silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. Näissä tapauksissa tasa-arvolain mukaisen hyvitysvastuun pitäisi ulottua käyttäjäyritykseen.

► Tasa-arvolakiin tulisi lisätä säännös, jossa määritellään mitä tasa-arvolaissa tarkoitetaan samanarvoisen työn käsitteellä.

SUKUPUOLEN MONINAISUUS

► Intersukupuolisten lasten kiireettömistä lääketieteellisistä toimenpiteistä tulee pidättäytyä, kunnes lapsella on mahdollisuus antaa tietoon perustuva suostumus. Oikeuksien tehokas toteutuminen olisi turvattava lain tasoisella sääntelyllä.

► Juridisen sukupuolen vahvistaminen ei saisi estää hedelmöityshoitojen saamista.

► Lain tasolla pitäisi linjata, miten sukupuolen moninaisuus otetaan huomioon sukupuolen mukaan eriytetyissä tiloissa ja palveluissa.

SUKUPUOLISTUNUT VÄKIVALTA, VIHAPUHE JA HÄIRINTÄ

► Häirinnän uhrin oikeusturvaa on parannettava. Nykytilaa ja uhrien pääsyä oikeuteen tulisi selvittää ja selvityksen pohjalta arvioida muutostarpeita.

► Tasa-arvolain oppilaitoksia sekä tavaroiden ja palvelun tarjoajia koskevissa syrjinnän erityiskielloissa on todettava nimenomaisesti, että tietoon tulleeseen häirintään puuttumatta jättäminen katsotaan syrjinnäksi.

► Tasa-arvolain 6 §:ään on lisättävä työnantajan velvoite ennaltaehkäistä seksuaalista ja sukupuoleen perustuvaa häirintää. Lisäksi häirintätilanteita koskevat ohjeet tulee sisällyttää osaksi työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa tai tasa-arvosuunnitelmasta tulee ilmetä ohjeiden olemassaolo ja miten ne ovat työntekijöiden löydettävissä. Tämä velvollisuus tulisi myös kirjata tasa-arvolain 6 a §:n mukaista tasa-arvosuunnittelua koskeviin säännöksiin.

TASA-ARVO KOULUISSA JA OPPILAITOKSISSA

► Oppilaitoksissa tehtävän yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistävän työn sujuvuuden kannalta olisi tärkeää, että tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain oppilaitosten edistämisvelvoitteita koskevat säännökset olisivat mahdollisimman yhdenmukaiset, selkeät ja konkreettiset.

► Opettajilla tulee olla riittävä tasa-arvo-osaaminen. Opettajankoulutuksessa tulisi huolehtia siitä, että opettajaksi valmistuvalla on työelämään siirtyessään riittävät tiedot ja taidot sukupuoli- ja tasa-arvotietoisen opetuksen tarjoamiseksi ja opetussuunnitelman perusteiden asettamien tasa-arvon edistämistä koskevien vaatimusten toteuttamiseksi.

► Säädösvalmistelussa tulisi huolehtia siitä, että tulevat varhaiskasvatusta koskevat yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämissäännökset ovat mahdollisimman yhdenmukaiset. Olisi tarkoituksenmukaisinta, että varhaiskasvatusta koskevat edistämisvelvoitteet lisättäisiin varhaiskasvatuslakiin.

► Henkilöstön osaaminen on avainasemassa tasa-arvon edistämisessä varhaiskasvatuksessa. Sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen varhaiskasvatus edellyttää varhaiskasvatuksen järjestäjien, palveluntuottajien sekä varhaiskasvatushenkilöstön riittävää osaamista. Lapsen sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen kohtaaminen olisi entistä paremmin otettava huomioon varhaiskasvatuksen henkilöstön perus- ja täydennyskoulutuksessa. Tämä edellyttää myös ohjausta ja konkreettisia oppaita.

► Opetuksen järjestäjien riittävä tasa-arvo-osaaminen on turvattava. Opetuksen järjestäjillä on oltava riittävä osaaminen ja riittävät resurssit sukupuolten tasa-arvon edistämisvelvoitteidensa hoitamiseksi.

► Opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi painottaa tulos- ja tavoiteohjauksessaan nykyistä enemmän korkeakoulujen tasa-arvotyön merkitystä.